



Nombre del Estudiante: José Ignacio Bermúdez Pérez

Nombre del tema: Súper Nota

Parcial: I

Nombre de la materia: Derecho Laboral

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez

Licenciatura: Lic. En administracion y estrategias de negocios.

Grado: 4º cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez, Chiapas a 06/10/2023

1.1 trabajo de mujeres



el artículo 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres



El artículo 164 de la LFT señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.” En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales



En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; como se mencionó en la justificación, la existencia de este título no es, por ningún motivo, discriminatorio y, por ello, en ese artículo se señala: “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.”



El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son: • No pueden realizar labores insalubres o peligrosas. • No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno. • Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche. • No pueden trabajar horas extra.



El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días.



el artículo 172 establece una obligación de los patrones de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres. De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

2.2 Trabajo de menores



en las fracciones II y III del apartado A del artículo 123 constitucional, que señalan: II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años; III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.;



Conforme al artículo 179 los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.



Las condiciones especiales para los menores de edad están establecidas en el Título Quinto Bis de la LFT, denominado "Trabajo de los menores", y que comprende los artículos 173 a 180. Como establece el artículo 173, la labor de los menores de edad está sujeta a vigilancia y protección especial



Contratar trabajadores menores de 18 años genera ciertas obligaciones para el patrón, las cuales están establecidas en el artículo 180 de la LFT: • Exigir que se le presenten los certificados médicos en los que se acredita la aptitud del menor para el trabajo. • Llevar registro de inspecciones especiales, en las que se incluya la fecha de nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.



El artículo 176 especifica qué labores se consideran peligrosas o insalubres y, en general, son aquellas que por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se prestan, o por la composición de la materia prima, pueden actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores

2.3 Trabajos especiales

2.4 Trabajadores de confianza



La evolución tecnológica ha provocado el surgimiento de nuevas industrias y, por lo tanto, de trabajos que requieren mayor especialización y de condiciones laborales distintas al resto de los trabajadores



se reconocen los distintos trabajos especiales, a saber: • De confianza. • De los buques. • De las tripulaciones aeronáuticas. • Ferrocarrilero. • De autotransportes. • De maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal. • Del campo. • Agentes de comercio y otros semejantes.



Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.



Las condiciones de trabajo aplicables a estos trabajadores, serán proporcionales y adecuadas a la naturaleza e importancia del puesto y, por ningún motivo, pueden ser inferiores a las que rijan en la empresa o establecimiento para puestos semejantes.



si un trabajador de planta es ascendido a trabajador de confianza, podrá volver al empleo de planta, siempre que no existan razones justificadas para su separación definitiva



Las causales para rescindir (terminar) la relación con un trabajador de confianza son, además de las establecidas por el artículo 47 de la LFT, cualquier motivo razonable que justifique la pérdida de la confianza.

2.5 Trabajadores deportistas profesionales

2.6 Trabajadores de campo y agentes de comercio



• La empresa o club dará a conocer al jugador el reglamento o cláusula que contenga la prima. • El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista y la empresa o club, considerándose la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la categoría del deportista y su antigüedad en el club o empresa. • La participación mínima del deportista en la prima es de 25%. Si el monto fijado es inferior a 50% se aumenta en 5% por cada año de servicios, hasta llegar a 50%, por lo menos.



Se prohíbe a los trabajadores faltar al respeto a sus compañeros, rivales, jueces, sea con palabra u obra, y los patrones tienen prohibido exigir un esfuerzo excesivo que ponga en peligro su vida o su salud.



Son causales especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo entre deportistas profesionales y la empresa o club: • La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina [sic]. • La pérdida de facultades.



Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales. Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado



se establecen obligaciones especiales para los patrones: I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana; II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral; III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;



AGENTES DE COMERCIO Según la ley (título VI, capítulo IX, artículos 285 a 291, de la LFT), son considerados trabajadores Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas

2.7 Trabajadores actores y músicos

2.8 Trabajadores a domicilio



Estas relaciones entre trabajadores actores y músicos con las empresas, pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones y el salario puede ser fijado por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones



Las demás normas se relacionan con la prestación de servicios fuera de la República Mexicana o fuera de la base de residencia del trabajador, en cuyo caso deberá pagarse al trabajador un anticipo mínimo de 25% del tiempo contratado y debe garantizarse el pasaje de ida y regreso.



son considerados en este tipo de trabajos, los actores y músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedad, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmite o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se utilice.



Se considera trabajo a domicilio el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (título VI, capítulo XII, artículos 311 a 330, de la LFT)



• Debe ejecutarse habitualmente y no en forma ocasional. • Se realiza para un patrón, para su beneficio propio o el de un tercero. • Debe efectuarse en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él. Si el trabajo se realiza dentro de las oficinas o establecimientos del patrón, no se considera un trabajo especial. • No existe vigilancia ni dirección inmediata del patrón, situación que hace de este trabajo algo excepcional.



Por su parte, los trabajadores tienen como obligaciones especiales: • Guardar y conservar los materiales que reciba del patrón con el mayor cuidado posible. • Elaborar los productos conforme a la calidad convenida y acostumbrada. • Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos. • Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciba.

2.9 Teletrabajo



Se entiende por “teletrabajo”, el realizado utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y el término de Ergonomía Informática “al conjunto de implicaciones de orden normativo y laboral provocadas por el uso de la informática”.



Los beneficios para la empresa se ven reflejados en: ■ Menores costos de mantenimiento de la empresa, luz, agua, renta, mobiliario, instalaciones, etc. en Estados Unidos se ha calculado que se ahorra un 30% de gastos por cada trabajador. ■ Se reduce el ausentismo, ya que el trabajador podrá seguir realizando sus funciones en casa, cuando no se trate de enfermedades graves, lo que se traduce en aumento de la productividad.



desventajas: ■ Pérdida de prestaciones sociales (es optativo del Patrón). En este aspecto urge la reforma legal que establezca los derechos y obligaciones laborales. ■ Aislamiento social. ■ Pérdida de control directo del trabajador por los medios tradicionales.



El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo



Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana



Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes: I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

2. 10 Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

2.11 Industria familiar



el artículo 4o. de la Constitución y diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen la igualdad entre hombres y mujeres



El artículo 164 de la LFT señala: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres." En otras palabras, la simple condición del sexo de un trabajador o trabajadora, no genera condiciones especiales



En primera instancia, el artículo 164 establece la igualdad entre hombres y mujeres; como se mencionó en la justificación, la existencia de este título no es, por ningún motivo, discriminatorio y, por ello, en ese artículo se señala: "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."



El artículo 166 establece las prohibiciones que tienen las mujeres durante el periodo de gestación o lactancia, y son: • No pueden realizar labores insalubres o peligrosas. • No pueden desempeñar trabajo nocturno industrial alguno. • Tampoco pueden laborar en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche. • No pueden trabajar horas extra.



El salario dentro de las 12 semanas de descanso obligatorio se le paga completo; si el tiempo se prorroga, la trabajadora tiene derecho a recibir 50% de su salario, hasta por un periodo de 60 días.



el artículo 172 establece una obligación de los patrones de mantener un número suficiente de sillas o asientos en los establecimientos en que laboren mujeres. De esta forma, la protección que brinda este apartado se aplica a las madres trabajadoras y no a las mujeres en general.

3.1 Capacitación y adiestramiento

3.2 Comisiones para la capacitación y adiestramiento

3.3 Obligaciones del patrón en materia de capacitación y adiestramiento



Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.



Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.



El adiestramiento consiste en enseñar, instruir, al trabajador en el trabajo que desempeña normalmente buscando su perfeccionamiento". Sin importar la diferencia entre ambos conceptos, Mario de la Cueva señala que lo importante es preparar a los trabajadores para que desarrollen sus habilidades y se encuentren en posibilidad de cumplir con sus actividades con la mayor eficiencia.



Estas comisiones se crean con el objetivo de: ■ Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores. ■ Proponer cambios en el centro de trabajo y en las relaciones laborales. La idea es establecer las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que ayuden a incrementar la productividad. ■ Presentar alternativas para impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de los beneficios. ■ Velar por el cumplimiento de los acuerdos de productividad.



- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.



artículo 153-H de la LFT señala las obligaciones de los trabajadores que estén recibiendo capacitación y adiestramiento: I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento; II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridas.

3.4 Objetivos de la capacitación y el adiestramiento

3.5 Procedimientos para procesales o voluntarios



El artículo 153-F establece que la capacitación y el adiestramiento tienen por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad; V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.



Uno de los objetivos trascendentales de la capacitación y el adiestramiento es preparar al trabajador para ocupar puestos de nueva creación o superiores en escalafón, permitiéndole el acceso a nuevas y mejores oportunidades laborales.



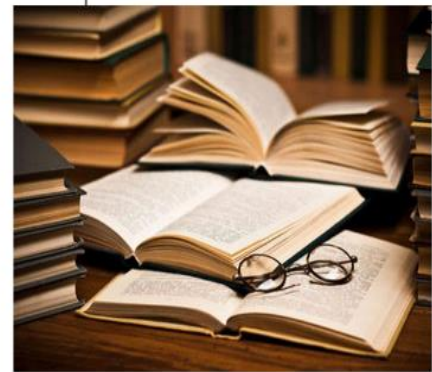
Los llamados procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos, que por mandato de Ley, por su naturaleza o por solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas (artículo 982).



En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación



- Los patrones y los trabajadores pueden convenir que la capacitación y adiestramiento sean impartidos dentro o fuera de la empresa, por personal propio, instructores o escuelas, previamente autorizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), o adhiriéndose a los programas y sistemas registrados en la STPS.



Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Tribunal a cargo, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada

3.6 Los sindicatos y coaliciones

3.7 Clasificación de sindicatos

3.8 Constitución y registro de los sindicatos

3.9 Estatutos del sindicato

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.



Prohibiciones

- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 378, los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos, ni ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.



Estatutos



- Conjunto de normas que rigen internamente una institución o asociación y que se refieren a su asociación, como sus funciones de los integrantes de sus miembros, sus obligaciones y el derecho que contienen los sindicatos.

Cancelación y disolución

- Art. 379.-
 - I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
 - II. por transcurrir el término fijado en los estatutos



- En esta asamblea, deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta correspondiente.
- Se requiere necesariamente la presencia de un ministro de fe, quienes se encuentran señalados en el artículo 218 del código del trabajo; Inspector del Trabajo, Notario público, Oficial de Registro Civil y los funcionarios de Estado que sean designados en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.
- Las votaciones serán siempre secretas y personales.



Los sindicatos deberán constituirse:

- Con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.
- Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

- 3. 10 Derechos y obligaciones sindicales
- 3.11 Procedimientos de conciliación prejudicial
- 3.12 Huelga
- 3.13 Tipos de huelga
- 3.14 Etapas del procedimiento de huelga
- 3.15 Terminación de la huelga



Prohibiciones de los sindicatos
 I. Intervenir en asuntos religiosos; y II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;



1) Negociación del Contrato Colectivo de Trabajo 2) Violaciones al Contrato Colectivo (CCT) 3) Conflictos entre patronos y sindicatos mayoritarios (titulares del CCT) 4) Conflictos entre patronos y sindicatos minoritarios 5) Conflicto entre trabajadores y patronos 6) Conflicto entre trabajadores y sindicatos 7) Conflicto entre sindicatos (titularidad) 8) Conflictos de carácter económico



VENTAJAS ■ La Conciliación laboral contribuye a encontrar soluciones buscando beneficiar a las partes. ■ La Conciliación laboral es imparcial, pero no debe perder de vista que tutela derechos. ■ La Conciliación laboral se mueve entre el marco de la Ley y los espacios existentes para propiciar justicia social y bienestar. ■ La Conciliación laboral requiere autoridad moral, empatía, perseverancia y paciencia. ■ La Conciliación laboral propone fórmulas y toma iniciativas; juega un rol activo. ■ La Conciliación asegura la autonomía de las partes.

Tipos de huelga

Huelga legalmente Existente

• Así se determina al tramite de tipo procesal para la interrupción temporal de las operaciones, cumpliendo con los requisitos de Fondo, Forma y Mayoría

Huelga inexistente

• Son las Huelgas que no cumplen en su totalidad con los requisitos de Fondo, Forma y Mayoría

Huelga Justificada

• Obliga al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, hasta la reanudación normal de sus labores .

Huelga por Solidaridad

• Se reconoce esta circunstancia solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente

Huelga Ilícita

• Se expresa en el artículo 445 de la LFT

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

- El artículo 469 establece que la huelga terminará:
- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Referencias generales

Sobre los principios del derecho laboral:

<https://www.youtube.com/watch?v=9pWwP34ej2o>

Sobre el trabajo de mujeres en México:

https://www.youtube.com/watch?v=_InedCR3liE

Sobre el procedimiento de huelga:

https://www.youtube.com/watch?v=H9_MWlcmqWc

